



# Kielitietoinen asiantuntijatyö ja sukupuolittietoinen viestintä keinoina edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä

---

**Työelämän monimuotoisuuden, sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvitaan erilaisia ja toisiinsa linkittyviä keinoja. Useat tutkimukset ovat viime vuosina osoittaneet, että syrjintää ilmenee eri tilanteissa työelämässä. Tässä artikkelissa keskitymme sukupuoleen ja kielitaitoon liittyviin työllistymisen esteisiin ja koettuun haittaan työelämässä. Ratkaisuna esittelemme kaksi uutta keinoa sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi moninaistuvassa työelämässä: kielitietoisen asiantuntijatyön ja sukupuolittietoisen viestinnän.**

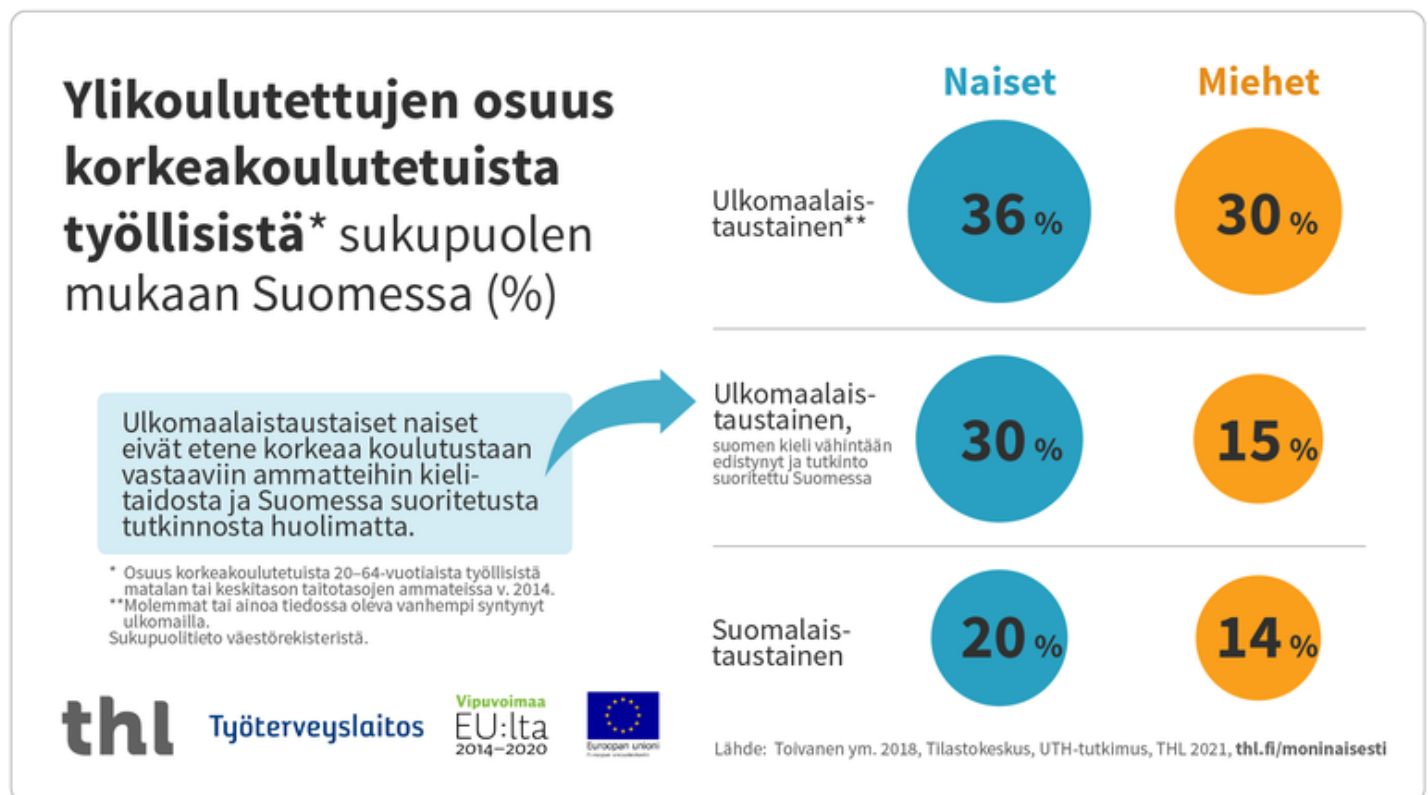
Julkaistu: 24. maaliskuuta 2021 | Kirjoittanut: Shadia Rask, Mia Teräsaho ja Sanna Nykänen

## Eriarvoisuus työelämässä

Tutkimusten mukaan syrjintää ilmenee edelleen eri tilanteissa työelämässä (Ahmad 2020; Pietiläinen & Keski-Petäjä 2014). Syrjintä työelämässä vaikuttaa merkittävästi syrjityn ihmisen hyvinvointiin ja mahdollisuuksiin toteuttaa toivomaansa työuraa (Rask ym. 2018; Rask ym. 2016). Kielitaito on merkittävä työllistymisen este maahan muuttaneilla: jopa puolet ulkomaalaistaustaisista arvioi kielitaidon puutteet työllistymisen esteeksi (Kuusio ym. 2020). Kielitaito on viheliäs este; puutteellinen kielitaito estää työllistymästä, ja samalla työpaikan puuttuminen estää kielitaidon kehittymistä. Kielitaito näyttäytyy oikeutettuna vaatimuksena, mutta taustalle kätkeytyy myös ennakkoluuloja ja syrjintää. Tuoreen selvityksen mukaan rekrytoijat pitävät rekrytoitavan kielitaitoa erittäin tärkeänä: ainoastaan alle neljännes yrityksistä on valmis

palkkaamaan maahanmuuttajan, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa (Lehmuskangas ym. 2020). Selvityksen mukaan lähes puolet (48 %) eri alojen rekrytoinnista vastaavista henkilöistä on sitä mieltä, että suomen kielen taidon pitäisi olla lähes äidinkielen tasolla työssä pärjäämiseksi.

Kotoutumisen kokonaiskatsauksessa havaittiin, että kielitaidon vaikutus työllisyyteen on erilainen miehillä ja naisilla (Larja 2020). Siinä missä miehet näyttävät työllistyvän kielitaidosta huolimatta, naiset työllistyvät sen ansiosta. Tätä selittää osittain se, että naiset työllistyvät enemmän naisennemistöisille aloille, kuten sosiaali- ja terveydenhuollon ammatteihin, joissa kielitaidolla on keskeinen rooli. Ulkomaalaistaustaisten naisten työmarkkina-asema on kuitenkin erityisen heikko. Ulkomaalaistaustaiset naiset eivät etene koulutustaan vastaaviin ammatteihin hyvästä suomen kielen taidosta ja Suomessa suoritetusta tutkinnosta huolimatta (ks. kuvio 1).



Kuvio 1. Ylikoulutettujen osuus työllisistä sukupuolen mukaan Suomessa.

Tasa-arvobarometrissa on tarkasteltu sukupuolten tasa-arvoon liittyviä kokemuksia koko väestössä Suomessa. Tulosten mukaan naiset kokevat miehiä enemmän häirintää sekä sukupuoleen liittyvää haittaa ja syrjintää työelämässä ja yrittäjinä (Attila ym. 2018). Päätoimisista palkansaajanaista joka neljäs on kokenut vähintään jonkin verran haittaa sukupuolestaan palkkauksessa, ammattitaidon arvostuksessa, työpaineiden jakautumisessa ja uralla etenemisessä. Suomessa koulutusalat ja työelämä ovat vahvasti sukupuolen mukaan eriytyneitä. Myöskään nuorten

toiveammateissa ei ole nähtävissä segregaation lieventymistä (Teräsaho & Keski-Petäjä 2017). Ulkomaalaistaustaisen väestön ulkomailla suorittama koulutus on eriytynyt lievemmin sukupuolen mukaan, kun taas heidän Suomessa suorittamansa tutkinnot näyttävät jonkin verran voimistavan segregaatiota (Nieminen ym. 2015). Tämä kuvastaa sitä, että Suomessa ammatinvalinnan ohjaus vahvistaa koulutusalojen ja työelämän vahvaa segregaatiota.

## Kielitietoisuus poistaa ymmärtämisen ja osallistumisen esteitä

Kielitietoista toimintakulttuuria on tarkasteltu erityisesti varhaiskasvatuksen, koulun ja asiakastyön konteksteissa. Kielitietoisuus on esimerkiksi perusopetuksen opetussuunnitelman perusteita läpäisevä teema (Honko & Skinnari 2020). Käsitukset kielitietoisuudesta ovat vaihtelevia, moniulotteisia ja ajassa muuntuvia. Ne ovat yksilöllisiä ja syntyvät ja muovautuvat vuorovaikutuksessa. Kielitietoisella toimintakulttuurilla voidaan tarkoittaa tietoisuutta eri kielistä, kielten näkyväksi tekemistä sekä eri kielten ja kielimuotojen arvostamista (Honko & Skinnari 2020). Kielitietoisessa toiminnassa kieli ei rajaudu koskemaan vain kansalliskieliä, suomea ja ruotsia (Pesu 2020).

Tämän artikkelin uutuusarvo on, että se tarkastelee kielitietoista toimintakulttuuria asiantuntijaorganisaation kontekstissa. Kielitietoisien työskentelyn avulla pyrimme poistamaan ymmärtämisen ja osallistumisen esteitä ja mahdollistamaan asiantuntijatyön myös kehittyvällä kielitaidolla. Työyhteisössä kielitietoinen toimintakulttuuri voi tarkoittaa esimerkiksi kielen keskeisen merkityksen tunnustamista, tietoisuutta työntekijöiden ensikielistä ja kielimuodoista, kielten arvostamista ja näkymistä työyhteisön arjessa sekä kielitietoista johtamista. Lähtöajatuksenamme on, että kielen huomiointi ja kielellisten taitojen kehittäminen ei hyödytä pelkästään monikielisiä työntekijöitä, vaan työyhteisöjä ja yhteiskuntaa laajemmin (Kaijaluoto & Sinisalo 2020).

Työterveyslaitoksen henkilöstöalan ammattilaisille suunnatun Monimuotoisuusbarometrin mukaan valtaosa vastaajista (88 %) uskoi, ettei suomen ja/tai ruotsin kielen täydellistä hallintaa edellytetä, ellei työtehtävien luonne sitä erityisesti vaadi. Monimuotoisuusbarometrin avovastausten perusteella vaikuttaa siltä, että organisaatioiden kielitietoisuus on viime vuosina vahvistunut. Vastauksista kävi toisaalta ilmi, että yhteisen kielen puute aiheuttaa ulkopuolisuuden tunnetta niille, jotka eivät hallitse yhteistä kieltä. (Bergbom ym. 2020.)

## Kielitietoisuus käytännön tekoina

Kokemuksemme perustuvat Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ja Työterveyslaitoksen Moninaisesti parempi -hankkeen (2019–2022) monimuotoisuutta edistävään rekrytointikokeiluun ja kielitietoisien toimintakulttuurin kehittämistyöhön. Toteutimme hankkeessamme moninaisuutta edistävän rekrytointikokeilun (<https://kotouttaminen.fi/blogi/-/blogs/rekrytoimme-moninaisuutta>),

jonka myötä hankkeeseen rekrytoitiin kaksi projektitutkijaa syksyllä 2020. Projektitutkijan tehtäviä hakeneilta kerättiin palautetta rekrytointiprosessista sähköisellä kyselylomakkeella (n=48, vastausprosentti 51 %).

Yksi moninaisuutta edistävän rekrytinnin keinoista oli kielitaitovaatimusten kriittinen tarkastelu ja kohtuullistaminen. Kielitaitovaatimusten uudelleen miettiminen ja suunnitteleminen edellyttivät organisaation omien käytäntöjen tarkastelua aina rekrytinnista itse työympäristössä toimimiseen. Projektitutkijoiden tehtävänkuvauksissa otettiin huomioon tulevien työntekijöiden mahdollisuus työskennellä myös kehittyvällä suomen kielen taidolla ja englanniksi. Tämä edellytti työyhteisön käytäntöjen tarkastelua ja vastaan tulemistä, kuten suomen kielen kielitaitovaatimusten kohtuullistamista. Tehtävänkuvauksissa ilmoitettiin kielitaitovaatimuksiksi sujuva englanti ja suomen perusteet. Rekrytointi-ilmoitukset toteutettiin kahdella kielellä, suomeksi ja englanniksi, jotta tavoitettiin mahdollisimman moninainen joukko hakijoita. Myös haastattelut toteutettiin kahdella kielellä ja haastateltavat saivat vaikuttaa haastattelussa käytettävään pääkieleen.

Kielitaitovaatimusten kohtuullistamisen ansiosta saimme erittäin pätevän ja moninaisen hakijajoukon. Kahteen projektitutkijan tehtävään saapui yhteensä 120 hakemusta. Hakijoiden moninaisuutta kuvastaa se, että hakijoilla oli 26 eri äidinkieltä. Neljäsosa hakijoista oli väitelleitä. Valtaosa rekrytointikyselyyn vastanneista (81 %) koki mahdollisuuden työskennellä englanniksi melko tai erittäin tärkeäksi tekijäksi hakea tehtävää. Huomattava osa hakijoista oli lähettänyt hakemuksen kaikki dokumentit liitteineen englanniksi. Puolet rekrytointikyselyyn vastanneista (52 %) arvioi melko tai erittäin tärkeäksi sen, että hakuilmoituksen kielitaitovaatimuksissa riitti suomen kielen perusteet.

Kielitietoinen toimintakulttuuri näkyy hankkeen toimintatavoissa esimerkiksi siten, että hankkeen kokouksissa työskennellään kahden kielen (suomi ja englanti) hybridimallilla. Työskentelytavasta on sovittu yhteisesti etukäteen. Myös ulkopuolisissa sidosryhmätapaamisissa on ilmaistu etukäteen hankkeen kielitietoinen toimintatapa. Näin vastuu kielitietoisen toimintatavan toteutumisesta ei jää yksin työntekijän harteille. Myös työtehtävien toteuttaminen muulla kuin suomen kielellä tai käänösrahan käyttäminen muusta kielestä suomen kieleen ovat hyväksi havaittuja toimintatapoja. Kielitaitovaatimusten kohtuullistaminen ei ole tarkoittanut tehtävän vaativuuden tai siinä tarvittavan asiantuntijuuden madaltamista.

Työyhteisön valmistelu ja sitouttaminen kielitietoiseen työskentelyyn on ollut oleellinen osa kielitietoisesti osallistavaa toimintakulttuuria. Kielitietoista työskentelyä on myös harjoiteltu ja kehitetty tarjoamalla useammalle kotoutumiskoulutuksen opiskelijalle kieliharjoittelujakso hankkeessa. Hyviksi käytännöiksi on syntynyt esimerkiksi kokouksia ennen ja jälkeen pidettävät lyhyet summaushetket, joissa tiettyjen sanojen tai asioiden merkitystä on voinut kysyä. Olennaisinta on huomata, että ajalliset lisäpanostukset tuottavat aitoa lisäarvoa asiantuntijatyölle, kun aiempaa edustavampi osaajajoukko osallistuu suunnitteluun ja päätöksentekoon.

## Kieli ja kuvat voivat ylläpitää haitallisia normeja ja stereotyyppioita

Suomessa on käytössä sukupuolineutraali persoonapronomini hän. Kuitenkin monet muut ihmisviittaukset ovat sukupuolittuneita. Esimerkiksi Tilastokeskuksen vuoden 2010 ammattiluokituksessa

(<https://www.tilastokeskus.fi/meta/luokitukset/luokitusekspertti/query.xq>) miesloppuisia ammattinimikkeitä on yhä yli 600. Myös säädöskielestä löytyy kymmeniä miesloppuisia nimikkeitä. Suomen kielen lautakunta on antanut jo vuonna 2007 kannanoton sukupuolineutraalin kielenkäytön edistämiseksi ja suosittanut sukupuoleen viittaavien ammattinimikkeiden karsimista erityisesti lainsäädännön ja hallinnon kielestä (ks. esim. Kotimaisten kielten keskus: Suomen kielen lautakunta 2007; Tiililä 2020).

Kieli ylläpitää mielikuvia joidenkin ammattien tai tehtävien sopivuudesta tietylle sukupuolelle, esimerkkeinä nimikkeet esimies, lakimies, putkimies, selvitysmies ja lentoemäntä. Näille nimikkeille on kuitenkin olemassa sukupuolineutraali vastine: esihenkilö tai lähijohtaja, juristi, putkiasentaja tai lvi-asentaja, selvityshenkilö ja matkustamotyöntekijä. Myös useat sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet voivat olla sivumerkitykseltään piilofeminiinisiä, kuten sairaanhoitaja, tai piilomaskuliinisiä, kuten sotilas. Lisäksi edelleen käytetään sukupuoleen viittaavia etumääritteitä, kuten naisjohtaja ja naisurheilija. (Engelberg 2018.)

Eri alojen ja ammattien kuvituksessa naiset ja miehet esitetään edelleen melko stereotyyppisesti. Työpaikkailmoituksissa ja oppilaitosten koulutushakuilmoituksissa kuvitus voi vahvistaa eri alojen ja tehtävien nais- ja miesenemmistöisyyttä, jos esimerkiksi sosiaali- ja terveysalan kuvituksessa on pelkästään naisia ja johtotehtäviin liittyvissä kuvissa vain miehiä. Lisäksi kuvista puuttuu usein edelleen monimuotoisuus (<https://blogi.thl.fi/kenen-tarinaa-valitsemasi-kuva-kertoo/>) myös muun muassa sukupuolen moninaisuuden, alkuperän ja iän suhteen. Tietoisilla kuvavalinnoilla voidaan luoda monimuotoisuutta edistäviä mielikuvia, mutta aito edustavuus oppilaitoksissa ja työyhteisössä vaatii lisäksi konkreettisia tekoja.

## Sukupuolittietoinen kielenkäyttö ja kuvaviestintä käytännön tekoina

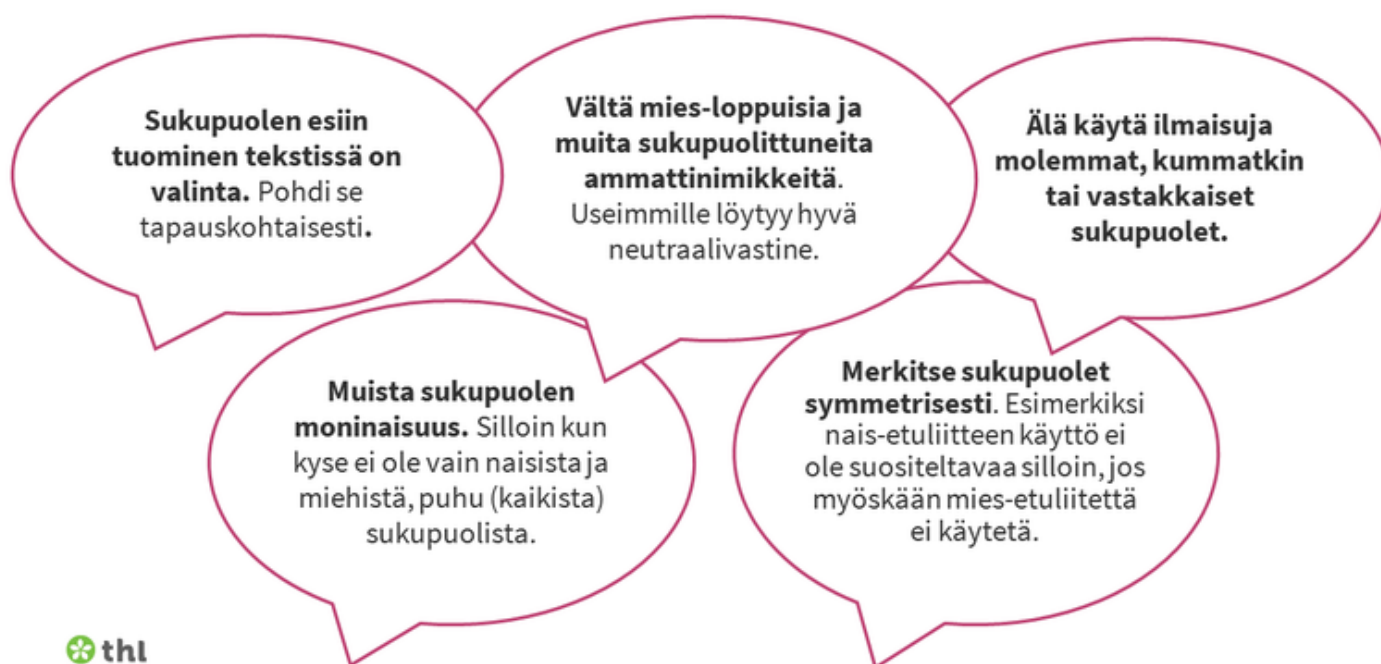
Sukupuolittietoisien viestinnän tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvoa ja torjua syrjintää muun muassa purkamalla sukupuoliin liitettyjä haitallisia normeja ja oletuksia. Sukupuolittietoinen viestintä tarkoittaa perusteltuja valintoja siitä, onko sukupuolen esiintuominen sisällöissä perusteltua vai ei. (THL 2021a.)

Sukupuolittietoinen kielenkäyttö ja kuvaviestintä ovat keinoja lisätä sukupuolten tasa-arvoa ja moninaisuutta niin opettajankoulutuksessa ja oppilaitoksissa kuin työorganisaatioissa ja laajemmin koko yhteiskunnassa. THL:n Sukupuolella väliä? -hankkeessa (<http://www.thl.fi/sukupuolellavalialia>) (2019–2021) kehitettiin keinoja (<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolittietoinen->

viestinta) ja koulutusmateriaali (<http://www.thl.fi/tasaarvomediasa>) sukupuoli-tietoisien kielenkayton ja kuvaviestinnan jalkauttamiseksi kaytannon tyohon. Lisaksi hanke koulutti yli 300 toimittajaa ja viestijaa sukupuoli-tietoisesta viestinnasta.

Kielellisilla valinnoilla voidaan vaikuttaa koulutusalojen sukupuoli-mukaisen eriytymisen purkamiseen. Sukupoli-tietoista kielenkayttoa on esimerkiksi mies-loppuisten ja muiden sukupuoli- viittaavien ammattinimikkeiden korvaaminen sukupuoli-neutraaleilla vastineilla sekä nais-etuliitteen valttaminen silloin, kun mies-etuliitettakaan ei kaytetä (kuvio 2).

## Vinkkejä sukupuoli-tietoiseen viestintään



Kuvio 2. Vinkkejä sukupuoli-tietoiseen viestintään (lähde: THL 2021a).

Muutammat organisaatiot ovat toimineet edelläkävijöinä ja ottaneet sukupuoli-neutraalit ammattinimikkeet käyttöön. Aamulehti (<https://www.aamulehti.fi/paakirjoitukset/art-2000007432340.html>) otti sukupuoli-neutraalit nimikkeet käyttöön sisällöissään jo vuonna 2017 ja Duunitori (<https://duunitori.fi/sukupuolineutraalit-ammattinimikkeet>) vuonna 2019. S-ryhmä (<https://s-ryhma.fi/uutinen/esimies-paallikko-vai-pomo-onko-sanoilla-valia/RIVk6ktF00588S9eGliqh>) järjesti alkuvuonna 2021 henkilöstölleen kilpailun esimies-sanankorvaavasta sukupuoli-neutraalista vastineesta. Myös Helsingin kaupunki (<https://www.helsinginuutiset.fi/paikalliset/1805575>) on tehnyt päätöksen esihenkilö-nimikkeen

käyttöönnotosta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on työ- ja koulutusorganisaatioille hyvä väline sukupuolietoisen kielenkäytön ja kuvaviestinnän käyttöönottoon liittyvien toimenpiteiden määrittelyyn, seurantaan ja arviointiin.

Sukupuolietoisuus on myös sukupuolinormien ja stereotyyppien tunnistamista sekä niiden kriittistä arviointia. Esimerkiksi henkilöhaastatteluissa sukupuoli saatetaan esittää normatiivisilla tavoilla. Tutkimukset ovat osoittaneet, että naisista kertovissa jutuissa kuvataan enemmän perhettä ja ulkonäköä kuin miehistä kertovissa. (Engelberg 2018; Mäkelä 2018.)

Vallitsevia stereotyyppioita ja totuttuja asetelmia on mahdollista purkaa teksteissä ja kuvissa esittämällä henkilöitä moninaisissa rooleissa ja tehtävissä, esimerkiksi nainen suuren yrityksen toimitusjohtajana tai Suomeen muuttanut nainen asiantuntijan roolissa kokemusasiantuntijuuden sijaan. Sukupuolietoinen viestintä tunnistaa ihmisten ja sukupuolen moninaisuuden. Erilaiset tekijät, kuten sukupuoli, ikä, yhteiskuntaluokka ja etnisyys vaikuttavat samanaikaisesti yksilöön ja hänen asemaansa yhteiskunnassa. Työelämän segregaaation purkamiseksi ja työelämän moninaisuuden edistämiseksi on tärkeää, että kaikki ihmiset voivat nähdä teksteissä ja kuvissa itsensä kaltaisia henkilöitä eri aloilla ja erilaisissa työtehtävissä.

## Lopuksi

Tässä artikkelissa on kuvattu kahdentyyppisiä keinoja sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi moninaistuvassa työelämässä. Kielitietoisen asiantuntijatyön ja sukupuolietoisen viestinnän linkittäminen on keskeistä, sillä sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi on tärkeää ymmärtää sukupuolen ja muiden monimuotoisuuden ulottuvuuksien, kuten alkuperän ja kielen, yhtymäkohtia (THL 2021b). Monimuotoisuuden johtamisen avainkysymys on: kuinka rakentaa yhdessä organisaatio, jossa kaikenlaiselle monimuotoisuudelle on sijaa ja jossa monimuotoisuutta arvostetaan ja hyödynnetään aktiivisesti (Keil ym. 2007)? Käytännön kokemuksemme on osoittanut, että kielitietoinen toimintakulttuuri ja sukupuolietoinen viestintä auttavat tarkastelemaan kriittisesti asiantuntijaorganisaatioiden toimintaa ohjaavia normeja ja haastamaan asiantuntijuuteen liitettyjä oletuksia.

Työyhteisöjen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään pienin, konkreettisin askelin. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia arvioimaan ja edistämään yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Tasa-arvolain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Lisäksi jokaisen työnantajan tulee edistää työelämässä sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Parhaimmillaan hankkeissa kokeillut ja kehitetyt uudet käytännöt saadaan

juurrutettua organisaatioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun ja siten osaksi pysyviä käytäntöjä. Kielitaitovaatimusten kohtuullistaminen ja kielitietoinen työskentely voi osaltaan tukea työllisyystavoitteiden saavuttamista ja Suomeen muuttaneiden naisten asemaa (Niitamo 2021).

Julkishallinnon organisaatiot ovat merkittäviä yhteiskunnallisen vallan käyttäjiä. Yhdenvertaisessa yhteiskunnassa eri väestöryhmät ovat edustettuina, esimerkiksi ikä- ja sukupuolijakaumien ja vieraskielisten osuuksien julkishallinnon henkilöstössä tulisi heijastella vastaavia jakaumia ja osuuksia työikäisessä väestössä. Kielitietoisien toimintakulttuurin ja sukupuolittietoisien viestinnän käyttöönottoa edistää ymmärrys siitä, että ajalliset lisäpanostukset tuottavat aitoa lisäarvoa asiantuntijatyölle, kun aiempaa edustavampi osaajajoukko osallistuu suunnitteluun ja päätöksentekoon.

*Shadia Rask toimii tutkimuspäällikkönä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella. Hän johtaa Moninaisesti parempi -hanketta, jonka tavoitteena on edistää työelämän monimuotoisuutta ja Suomeen muuttaneiden korkeasti koulutettujen naisten asiantuntijauria.*

*Mia Teräsaho toimii Moninaisesti parempi -hankkeen kehittämispäällikkönä Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella.*

*Sanna Nykänen toimii Moninaisesti parempi -hankkeen projektikoordinaattorina Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella.*

Lisää tietoa Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittamasta Moninaisesti parempi -hankkeesta: [www.thl.fi/moninaisesti](http://www.thl.fi/moninaisesti) (<http://www.thl.fi/moninaisesti>). Hanketta toteuttavat Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) ja Työterveyslaitos.

## Lähteet

Ahmad, A. (2020). When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. *Sociol Inq*, 90: 468-496. doi:10.1111/soin.12276 (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/soin.12276>)

Attila, H., Pietiläinen, M., Keski-Petäjä, M., Hokka, P. & Nieminen, M. (2018). Tasa-arvobarometri 2017 ([https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM\\_08\\_2018\\_Tasa-arvobarometri%202017\\_net.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160920/STM_08_2018_Tasa-arvobarometri%202017_net.pdf)). Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.



Bergbom, B., Toivanen, M. & Väänänen, A. (2020). Monimuotoisuusbarometri 2020 (<https://www.julkari.fi/handle/10024/140584>): Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Helsinki: Työterveyslaitos.

Engelberg, M. (2018). Miehiä ja naisia – suomen kielen seksismi ja sen purkaminen ([https://tane.fi/documents/31741422/31965916/TANE\\_Miehia\\_ja\\_naisihmisia\\_verkko\\_valmis.pdf/d7b558dc-74ed-4981-0b06-f890ff2973d5/TANE\\_Miehia\\_ja\\_naisihmisia\\_verkko\\_valmis.pdf?t=1549217739000](https://tane.fi/documents/31741422/31965916/TANE_Miehia_ja_naisihmisia_verkko_valmis.pdf/d7b558dc-74ed-4981-0b06-f890ff2973d5/TANE_Miehia_ja_naisihmisia_verkko_valmis.pdf?t=1549217739000)). TANE-julkaisu 18/2018. Helsinki: Tasa-arvoasiain neuvottelukunta Tane.

Honko, M. & Skinnari, K. (2020). Opettajien ja opettajaopiskelijoiden käsityksiä kielestä ja kielitietoisuudesta (<https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-joulukuu-2020/opettajien-ja-opettajaopiskelijoiden-kasityksia-kielesta-ja-kielitietoisuudesta>). *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 11(7).

Kaijaluoto, L. & Sinisalo, L.-M. (2020). Konflikteja ratkomalla vahvempaan osallisuuteen – Kielitietoinen koulu kasvattaa oppilaita ja opettajia (<https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-lokakuu-2020/konflikteja-ratkomalla-vahvempaan-osallisuuteen-kielitietoinen-koulu-kasvattaa-oppilaita-ja-opettajia>). *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 11(6).

Keil, M., Amershi, B., Stephen, H., Jablonski, H., Lüthi, E., Matoba, K., Plett, A. & von Unruh, K. (2007). Monimuotoisuuden johtamisen koulutusopas (<https://www.idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-fi.pdf>). Euroopan komission julkaisu.

Kotimaisten kielten keskus. Sukupuolineutraalin kielenkäytön edistäminen – Suomen kielen lautakunnan kannanotto 22.10.2007 ([https://www.kotus.fi/ohjeet/suomen\\_kielen\\_lautakunnan\\_suosituksia/kannanotot/sukupuolineutralin\\_kielenkayton\\_edistaminen](https://www.kotus.fi/ohjeet/suomen_kielen_lautakunnan_suosituksia/kannanotot/sukupuolineutralin_kielenkayton_edistaminen)). [Luettu 12.2.2021.]

Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L. & Lilja, E. (toim.) (2020). Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi ([http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139210/URN\\_ISBN\\_978-952-343-034-1.pdf](http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/139210/URN_ISBN_978-952-343-034-1.pdf)). *FinMonik-tutkimus 2018–2019. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen julkaisu*, Raportti 1/2020.

Larja, L. (2020). Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella ([https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM\\_oppaat\\_10\\_2019\\_Tutkimusartikkeleita\\_kotoutumisesta\\_20012020.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162005/TEM_oppaat_10_2019_Tutkimusartikkeleita_kotoutumisesta_20012020.pdf)). Teoksessa *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Lehmuskangas, P., Kärpänoja, J., Roth, S., Sandqvist, S. & Hietikko, M. (2020). Selvitys maahanmuuttajien rekrytoinnista (<https://www.doria.fi/handle/10024/178315>). Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Raportteja 09/2020.

Mäkelä, J. (2018). Naiset politiikan huipulla: Sukupuolittunut viestintä ja johtajuus

(<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0874-2>). Akateeminen väitöskirja.

Acta Universitatis Tamperensis 2426. Tampere: Tampereen yliopisto.

Nieminen, T., Sutela, H. & Hannula, U. (toim.) (2015). Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014

([https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti\\_uso\\_201500\\_2015\\_16163\\_net.pdf](https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf)).

Tilastokeskus: Väestö. Helsinki: Tilastokeskus.

Niitamo, A. (2021). Maahanmuuttajataustaisten naisten työllisyyden edistäminen

(<https://kotouttaminen.fi/documents/3464316/4304963/Policy-Brief-1-2021.pdf/2fc25d98-2fab-f074-1264-cedc31107b31/Policy-Brief-1-2021.pdf?t=1613393694682>).

Policy Brief 1/2021. TEM, Kotouttamisen osaamiskeskus.

Pesu, E. (2020). IKI-hankkeen satoa: Ideoita S2-pedagogiikkaan ja kielitietoisuuteen

varhaiskasvatuksen arjessa (<https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-joulukuu-2020/iki-hankkeen-satoa-ideoita-s2-pedagogiikkaan-ja-kielitietoisuuteen-varhaiskasvatuksen-arjessa>).

Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 11(7).

varhaiskasvatuksen-arjessa). Kieli, koulutus ja yhteiskunta, 11(7).

Pietiläinen, M. & Keski-Petäjä, M. (2014). Työsyryjinnän seuranta Suomessa

(<https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Ty%C3%B6syryjinn%C3%A4n+seuranta+suomessa+18122014.pdf>).

Työ ja yrittäjyys 53/2014. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Rask, S., Elo, I. T., Koskinen, S., Lilja, E., Koponen, P. & Castaneda, A. E. (2018). The association

between discrimination and health: findings on Russian, Somali and Kurdish origin populations in Finland. *European Journal of Public Health* 2018;28(5):898–

903. <https://doi.org/10.1093/eurpub/cky100> (<https://doi.org/10.1093/eurpub/cky100>)

Rask, S., Castaneda, A. E., Härkänen, T., Koponen, P., Bergbom, B., Toivanen, M., Gould, R.

& Koskinen, S. (2016). Työttömistä maahanmuuttajista suuri osa on työkykyisiä ja työhaluisia

(<https://journal.fi/sla/article/view/55565>). *Sosiaalilääketieteellinen Aikakauslehti* 2016; 53(1):3–17.

Suomen kielen lautakunta (2007). Suomen kielen lautakunnan suositus sukupuolineutraalin

kielenkäytön edistämiseksi (<https://www.kielikello.fi/-/suomen-kielen-lautakunnan-suositus-sukupuolineutraalin-kielenkayton-edistamiseksi>).

Kielikello 4/2007.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL (2021a). Sukupuolittainen viestintä

(<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolittainen-viestinta>).

[Luettu 12.2.2021.]

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL (2021b). Intersektionaalisuus ja sukupuoli

(<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/intersektionaalisuus-ja-sukupuoli>).

[Luettu 16.2.2021.]

Teräsaho, M. & Keski-Petäjä, M. (2017). Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä. Teoksessa S. Myllyniemi (toim.), *Nuorisobarometri 2016 – Katse tulevaisuuteen* (<https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2016/>). Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Tiililä, U. (2020). *Asiallinen, selkeä ja ymmärrettävä kieli palvelee myös tasa-arvoa* (<https://www.kielikello.fi/-/asiallinen-selkea-ja-ymmarrettava-kieli-palvelee-myos-tasa-arvoa>). Kielikello 3/2020.

## Artikkeliin viittaaminen

---

Rask, S., Teräsaho, M. & Nykänen, S. (2021). Kielitietoinen asiantuntijatyö ja sukupuolittietoinen viestintä keinoina edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 12(2).  
Saatavilla: <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-maaliskuu-2021/kielitietoinen-asiantuntijatyo-ja-sukupuolittietoinen-viestinta-keinoina-edistaa-tasa-arvoa-ja-yhdenvertaisuutta-tyoelamassa> (<https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-maaliskuu-2021/kielitietoinen-asiantuntijatyo-ja-sukupuolittietoinen-viestinta-keinoina-edistaa-tasa-arvoa-ja-yhdenvertaisuutta-tyoelamassa>)